

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TALANG ARAH KEC. MALIN DEMAN KABUPATEN MUKOMUKO

Doni Akhtiar

Email: doniakhtiar@gmail.com

ABSTRAK:

Strategi kepemimpinan adalah proses atau gaya mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengarahkan usaha bersama guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, maka kepemimpinan pendidikan merupakan proses atau gaya untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengarahkan usaha bersama guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Dalam lembaga pendidikan formal kepala Madrasah merupakan pemimpin yang sangat penting untuk menggerakkan Madrasah yang dipimpinnya, baik dalam posisinya sebagai menejer, administrator, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai inovator maupun sebagai motivator. Begitu juga halnya kepemimpinan kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Talang Arah.

Kata kunci:

ABSTRACT:

Strategic leadership is the process or style affects another person or group of people to exert joint efforts to achieve the goals or objectives that have been set, then the educational leadership is a process or force to influence another person or group of people to exert joint efforts to achieve the educational goals set. Leadership is a very important factor in an organizations, because most of the success and failure of an organization is determined by the leader of the organization tersebut. Dalam formal education agency head Madrasah is a very important leader to move Madrasah they lead, both in his position as manager, administrator, supervisor, as a leader, as an innovator and as well as leadership motivator. Begitu Madrasah in State Government Elementary School Gutters Directions.

Keywords: Leadership, Principal, Performance

A. PENDAHULUAN

Kepala madrasah merupakan penanggung jawab pertama dan utama di sekolah oleh karena itu kepala madrasah harus profesional dalam menentukan strategi kebijakan. Seorang kepala madrasah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Strategi Kebijakan pemimpin pada lembaga-lembaga pendidikan sering kali menjadi

titik perhatian para ahli, baik dibidang ilmu pendidikan itu sendiri maupun bidang disiplin ilmu lainnya, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama eksistensi atau keberadaan sebuah lembaga pendidikan.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan

bahwa “tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social”.¹ Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia².

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan

pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial³.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala Madrasah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah

¹ Rita. T. *UUD 1945 (Amandemen Lengkap) dan Susunan Cabinet Kerja 2014-2019* (Surabaya: Triana Media, 2014), h. 6

² Rita. T. *UUD 1945 (Amandemen Lengkap) dan Susunan Cabinet Kerja 2014-2019* (Surabaya: Triana Media, 2014), h. 12

³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 17



dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Talang Arah adalah satu-satunya Madrasah Ibtidaiyah yang berada di kecamatan Malin deman. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Seperti di MIN Talang Arah yang terletak di Jalan H. Abu Hurairah No 1 Talang Arah Kec. Malin Deman,

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala Madrasah. Alan Tucker dalam Syafarudin mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu⁴”. Sedangkan Tabrani Rusyan mengungkapkan bahwa: kepemimpinan kepala Madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa⁵. Menurut Mulyasa.: Kepala Madrasah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator.⁶

Kepala Madrasah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala Madrasah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian,

keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan⁷.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala Madrasah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain⁸.

Melihat tugas kepala Madrasah yang begitu banyak, maka seorang kepala Madrasah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala Madrasah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala Madrasah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala Madrasah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif

⁴ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h.49

⁵ A. Thabrani Ruslan, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: Dinamika Karya, 2000), h.71

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdaka, 2009), h. 98

⁷ Warjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Yudeks, 2005), h.10

⁸ Warjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Yudeks, 2005), h.13

atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah⁹.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora menyatakan bahwa: "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi."¹⁰

Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala Madrasah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala Madrasah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya disintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua

komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Strategi apa yang digunakan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Talang Arah Talang Arah Kec. Malin Deman.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Talang Arah Talang Arah Kec. Malin Deman.
3. Bagaimana kinerja guru dalam merespon dan mengimplemetasi startegi kepala MIN Talang Arah Kec. Malin Deman Kab Mukomuko.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Talang Arah Talang Arah Kec. Malin Deman.
2. Untuk mendeskripsikan tentang faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN Talang Arah Talang Arah Kec. Malin Deman.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MIN Talang Arah kec. Malin Deman Kab. Mukomuko.

D. METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian ini adalah deskriptif analitik¹¹, yakni memaparkan sekaligus menganalisa bagaimana strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, mendeskripsikan tentang faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, mendeskripsikan kinerja guru di MIN Talang Arah kec. Malin Deman Kab. Mukomuko

Dalam penelitian ini sumber data yang dimaksud adalah dari mana data penelitian diperoleh. Maka sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru, dokumen dan pihak lain yang terkait.

⁹ Makunegara, Anwar Parabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT: Remaja Rosdakarya) 2006

¹⁰ Luthan, *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*, (Yogyakarta: Andi, 2006) h.110

¹¹ Surahmat, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah, edisi VII*. (Bandung: Tarsito, 1982), h. 40.



E. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- Wawancara: Metode wawancara berupa tanya jawab secara sistematis dengan mengacu pada masalah dan tujuan penelitian.¹² Hal ini untuk mengetahui secara detail dan mendalam dari sumber yang ada terhadap fokus masalah yang diteliti. Penulis dalam hal ini melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru dan sumber lain yang dianggap perlu.
- Observasi: Metode observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan peristiwa yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Peneliti dengan observasi ini mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data-data yang ada.¹³
- Dokumentasi: Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui beberapa arsip dan dokumentasi, dan benda-benda tertulis lain yang relevan¹⁴. Dokumentasi ini untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri Talang Arah, yang terdiri dari letak geografis, sejarah berdirinya, visi misi, struktur organisasi, serta keadaan guru dan siswanya.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk memperjelas penelitian ini maka peneliti menetapkan metode analisis deskriptif yaitu menyajikan dan menganalisis fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi maupun mempelajari implikasi.¹⁵

¹² Hadi, Sutrisno. *Metode Reseach II* (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), h. 193.

¹³ Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 126.

¹⁴ Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 126.

¹⁵ Siffudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka

G. HASIL PENELITIAN

Dari hasil Observasi, dokumentasi dan wawancara yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Talang Arah Kec. Malin Deman Kab. Mukomuko mengantarkan penulis pada kejelasan strategi kepemimpinan kepala madrasah tahun ajaran 2004/2005. Dimana MIN Talang Arah didirikan pada tahun 1939, oleh para tokoh dan semua elemen masyarakat Talang Arah dan sekitarnya yang diberi nama "SA (Madrasah Agama)". Pada tahun 1967 berubah nama menjadi MI atau Madrasah Ibtidaiyah, hingga tahun 1989 status terdaftar. Pada tahun 1996 memulai persiapan penegerian sehingga pada tahun 2004 diadakan penegerian yang diresmikan oleh Kakanwil Dep. Agama Propinsi Bengkulu Bapak Drs. H. Mukhtaridi Baijuri, MM. yang memiliki visi: "Terwujudnya siswa-siswi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Talang Arah Kabupaten Mukomuko yang Islami, berakhlak mulia, cerdas dan kompetitif". Dengan misi: Terwujudnya pengalaman ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, Mewujudkan siswa Madrasah yang berakhlak mulia, Meningkatkan mutu dan daya saing siswa Madrasah, Mewujudkan madrasah yang menjadi pilihan masyarakat, Mewujudkan manajemen pendidikan yang akuntabel, transparan, efisien, dan efektif.¹⁶

Guru MIN Talang Arah dikategorikan atas dua macam yaitu ada guru tetap dan guru tidak tetap. Adapun jumlah guru yang mengajar di MIN Talang Arah pada tahun ajaran 2014-2015 adalah berjumlah 16 orang, selain itu di MIN Talang Arah memiliki karyawan TU 3 orang, sebagai penjaga Madrasah 1 orang, satpam Madrasah 1 orang dan pustakawan 1 orang, Jadi keseluruhannya 22 orang.¹⁷ Sedangkan siswa MIN Talang Arah berjumlah 240 orang. Terdiri dari 127 orang siswa laki-laki dan 113 orang siswa perempuan, yang terdiri dari kelas 1 sampai kelas 6.¹⁸

Sarana dan prasarana di MIN Talang Arah sudah cukup memadai terutama dalam usaha pendukung kelancaran proses belajar mengajar

Pelajar, 1998), h 6-7

¹⁶ Dokumen MIN 01 Talang Arah, 05-2015

¹⁷ Dokumen MIN 01 Talang Arah, 05-2015

¹⁸ Data Tata Usaha MIN Talang Arah 2015

di Madrasah agar berjalan sesuai dengan tujuan dan kehendak pendidikan yang ditetapkan secara umum di setiap Madrasah, sekalipun masih terdapat kekurangan serta butuh penambahan dan penyempurnaan. Mengenai fasilitas untuk kegiatan belajar mengajar di dalam ruangan yang ada di MIN Talang Arah sudah cukup membantu kelangsungan dan kelancaran proses belajar mengajar, sekalipun masih banyak kekurangan serta butuh penambahan. Sehingga dapat berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pendidikan jalur Madrasah, secara garis besar memiliki tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggung jawab pimpinan dan aparatur Madrasah MIN Talang Arah yaitu:

a. Kepala Madrasah

Fungsi kepala Madrasah sebagai manajer.

- a) Membuat rencana kerja Madrasah, memuat rencana kerja harian, bulanan, tri wulan, semester dan tahunan.
- b) Membina tercapainya kegiatan belajar mengajar dengan baik.
- c) Membina dan membimbing setiap petugas dalam bidang masing-masing.
- d) Membina dan membimbing administrasi keuangan dan administrasi perkantoran.
- e) Memimpin upacara-upacara Madrasah.
- f) Mengatur, membina dan mendaya gunakan tenaga dan sarana yang ada, demi tercapainya tujuan yang dikehendaki.
- g) Membimbing dan membina usaha-usaha 6K (kebersihan, keindahan, keamanan, kenyamanan, ketertiban, kerindangan)
- h) Melaksanakan 12 langkah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, yaitu:
 - (1) Mengetahui tugas pokoknya sendiri.
 - (2) Mengetahui jumlah pembantunya.
 - (3) Mengetahui nama-nama pembantunya.
 - (4) Mengetahui tugas masing-masing pembantunya.
 - (5) Mengetahui peralatan pembantunya.
 - (6) Menilai pembantunya.
 - (7) Berani mengambil tindakan.

(8) Memperhatikan karier pembantunya.

(9) Memperhatikan kesejahteraan.

(10) Menciptakan suasana kekeluargaan.

(11) Memberikan laporan pada atasannya.

- i) Mengadakan penilaian dan pengusulan promosi/kenaikan tingkat bagi personil sesuai dengan peraturan.¹⁹

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala Madrasah tidak sepenuhnya dikerjakan oleh kepala Madrasah sendiri, tetapi bisa dibantu oleh wakil kepala Madrasah.

b. Wakil Kepala Madrasah

Wakil Kepala Madrasah pada MIN Talang Arah bertugas membantu Kepala Madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Membantu kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Mewakili kepala Madrasah pada saat kepala Madrasah berhalangan.
- 3) Mengatur pembagian tugas dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan madrasah.
- 4) Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan Madrasah.
- 5) Membantu menyusun kalender pendidikan dan jadwal pelajaran.
- 6) Mengintensifkan kegiatan semester, prota, prosem, RPP, laporan wali kelas, dan kegiatan lainnya.
- 7) Menyusun daftar guru piket dan mengoordinasikan kegiatan wali kelas.
- 8) Mengoordinasikan kegiatan pendidikan dan keterampilan.
- 9) Menyusun jadwal kegiatan evaluasi belajar.²⁰

c. Waka Kurikulum

Kepala urusan kurikulum bertanggung jawab dalam menyusun program yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran

¹⁹ Dokumen Sk MIN Talang Arah, 2014/2015

²⁰ Dokumen SK MIN Talang Arah 2014/2015



- 3) Mengatur penyusunan program pengajaran
- 4) Mengatur pelaksanaan program kurikuler dan ekstra kurikuler
- 5) Mengatur pelaksanaan program penilaian criteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan serta STTB
- 6) Mengatur pelaksanaan perbaikan dan pengayaan
- 7) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 8) Mengatur pengembangan MGMP dan kordinator mata pelajaran
- 9) Mengatur mutasi siswa
- 10) Melakukan supervisi administrasi dan akademis
- 11) Menyusun laporan

d. Waka Kesiswaan

Kepala urusan kesiswaan bertanggung jawab dalam mengatur program-program yang ada di Madrasah.

- 1) Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 6K
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi Kepramukaan, PMR, UKS, dan mengatur kegiatan lainnya.
- 4) Mengatur program pesantren kilat
- 5) Mengatur kegiatan ekstra kulikuler
- 6) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan
- 7) Menyelenggarakan cerdas cermat, olah raga prestasi dan kegiatan Class meeting
- 8) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa
- 9) Mengontrol pengisian buku induk, klaper, administrasi PSB dan absensi siswa
- 10) Mengatur kegiatan pelaksanaan wisata siswa.²¹

e. Guru

Guru bertanggung jawab kepada kepala Madrasah dan mempunyai tugas melaksanakan

proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab guru meliputi:

- 1) Membuat perangkat program pembelajaran (AMP, Program satuan pembelajaran, Program Rencana Pengajaran, program semesteran, program mingguan dan lembar kerja siswa)
- 2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan akhir
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Mengisi daftar nilai siswa
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam kegiatan proses belajar mengajar
- 8) Membuat alat pelajaran/ alat peraga
- 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di Madrasah
- 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.²²

f. Wali Kelas

Wali kelas membantu Kepala Madrasah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penyelenggaraan administrasi kelas
 - a) denah tempat duduk siswa
 - b) papan absensi siswa
 - c) daftar pelajaran kelas
 - d) daftar piket kelas
 - e) buku absensi siswa
 - f) buku kegiatan pembelajaran/ buku kelas
 - g) tata tertib

²¹ Dokumen SK-MIN Talang Arah 2014/2015

²² Dokumen SK-MIN Talang Arah 2014/2015

- 3) Penyusunan / pembuatan statistik bulanan siswa
- 4) Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (leger)
- 5) Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- 6) Pencatatan mutasi siswa
- 7) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- 8) Pembagian buku laporan hasil belajar.²³

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Dalam lembaga pendidikan formal kepala Madrasah merupakan pemimpin yang sangat penting untuk menggerakkan Madrasah yang dipimpinnya, dalam posisinya sebagai menejer, administrator, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai inovator maupun sebagai motivator. seperti halnya kepemimpinan kepala Madrasah di MIN Talang Arah.

1. Sebagai Menejer, Kepala MIN Talang Arah senantiasa mendorong keterlibatan warga madrasah dalam berbagai kegiatan dalam menjungjung program madrasah, memberdayakan semua tenaga kependidikan, melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, bahkan madrasah memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
2. Sebagai Adiministator, kepala madrasah MIN Talang Arah dapat
 - a. Mengola kurikulum
 - b. Mengola administrasi kearsipan kurikulum
 - c. Mengelola administrasi peserta didik
 - d. Mengola administrasi keuangan
 - e. Mengola administrasi kearsipan
 - f. Menyusun dokumen-dokumen madrasah
3. Sebagai Supervisor, kepala MIN Talang Arah menyelenggarakan kegiatan kepengawasan dan pengendalian, keduanya merupakan kontrol agar kegiatan madrasah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
4. Sebagai Leader, kepala MIN Talang Arah menggunakan gaya yang bersifat demokratis.

²³ Dokumen SK MIN Talang Arah 2014/2015

5. Sebagai Inovator, dalam menjalankan fungsinya kepala MIN Talang Arah memiliki strategi untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, Guru dan TU. Dan juga memberi teladan dan mengembangkan pembelajaran yang inovatif.
6. Sebagai Motivator, kepala MIN Talang Arah dapat memberikan motivasi kepada para Guru dalam melakukan sebagai tugas dan fungsinya yang meliputi pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin dan dorongan agar lebih maju.²⁴

Ada beberapa paktor pendukung dan penghamabat kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja serta disiplin guru di MIN Talang Arah yaitu:

1) *Faktor pendukung*

Adapun faktor pendukung Pertama, pendidik/ guru di MIN ini ada 16 orang, dari 16 guru yang ada di MIN Talang Arah yang berpendidikan S.1 itu ada 13 orang guru dan yang berpendidikan D2 ada 1 orang sedangkan 2 orang lainnya berpendidikan SMA. dengan adanya tenaga pendidik yang 81.25 % pendidikan sarjana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam hal memotivasi dan meningkatkan kedisiplinan mereka.²⁵

Kedua, perpustakaan yang memadai yaitu adanya ruang perustakaan dengan berbagai sumber bacaan dari bacaan pelajaran sampai buku-buku umum/cerita. Sehingga siswa ataupun guru dapat memperluas wawasan dengan membaca dan mencari informasi di perpustakaan.

Ketiga, sarana prasarana pelajaran yaitu tersedianya alat peraga pembelajaran untuk memungkinkan siswa praktek, ruang kelas dan meubeler yang memadai.

Keempat, dukungan komite sangat kuat, dengan adanya dukungan masyarakat. Khususnya komite menjadikan faktor yang sangat signifikan. Hal tersebut dapat kita lihat dari jumlah murid yang berjumlah lebih kurang 240 orang, ini sangat baik sekali karena sekolah ini terletak di daerah yang boleh dikatakan agak pedalaman

²⁴ Wawancara Dengan kepla dan Guru Min Talang Arah Bulan Juli 2015

²⁵ Wawancara dengan pak Rusli, S.Pd.I tanggal 18 mei 2015



dengan akses jalan yang sangat memprihatinkan. Dan Talang Arah juga terdapat 2 DS Negeri akan tetapi minat orang tua dan anaknya masuk sekolah MIN lebih besar terbukti jumlah murid MIN mencapai 2 kali lipat jumlah murid SD.

Kelima, adanya mesin sidik jari atau absen dengan menggunakan sisik jari sehingga para guru harus hadir tepat waktu anantara pukul 7.00 sampai 7.30.waktu datang kesekolah dan waktu absen pulang pukul 2.30 sampai dengan 2.45. jika terlambat ataupun tidak absen pulang maka uang makan tidak bisa dicairkan pada hari mereka cepat pulang atau tidak masuk tersebut. Hal ini sangat mendukung untuk menciptakan kedisiplinan bagi guru dan kariawan MIN Talang Arah.²⁶

2) Faktor penghambat

Adapun faktor penghambat motifasi kerja dan disiplin guru yaitu:

Pertama, Sikap, latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda, serta masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri-sendiri.

Kedua, hubungan antara madrasah dengan wali murid masih kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan program madrasah maupun masukan dari wali murid masih kurang dan hanya terbatas di adminitrasi.Mereka hanya beranggapan anak mereka sudah mereka titipkan di MIN dan terserah pihak sekolah bagaimana caranya agar anaknya pintar, tanpa ada dukungan perhatian, evaluasi dan kontrol dari wali murid pada anaknya.

Ketiga, jumlah guru yang pegawai sangat kurang yaitu hanya 4 orang sehingga dana BOS banyak yang dialokasikan untuk membayar tenaga honorer, dan kita terpaksa menguraingi kegiatan-kegiatan exsta dan lain-lain

Keempat, saya dalam menjalankan tugas sebagai kepala Madrasah tidak semunya berjalan dengan lancar, terkadang masih ada beberapa kendala yang dihadapi.Adapun kendala yang saya hadapai yaitu pada waktu memberi tugas pada bawahan kadang ada kendala dalam hal komunikasi, masih adanya rasa segan terhadap

guru yang lebih tua, padahal disisni guru rata-rata senior semua darai saya.²⁷

Selanjutnya, implikasi kinerja guru MIN Talang Arah terhadap strategi-strategi yang telah diterapkan oleh kepala madrasah tersebutadalah:

- a) Guru menjadi semangat.
- b) Guru sangat disiplin, baik dalam administrasi maupun dalam mengajar.
- c) Guru bebas mengekpresikan kemampuannya tanpa suatu beban
- d) Guru merasa nyaman dan tenang dalam proses belajar mengajar
- e) Guru merasa termotivasi
- f) Guru merasa malu apabila kinerjanya tidak baik, sehingga guru berlomba-lomba dalam meningkatkan hasil prestasi peserta didik.²⁸

H. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Kepemimpian Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja, Dan Disiplin Guru Di MIN Talang Arah Kec. Malin Deman Tahun Pelajaran 2014/2015 yaitu:

1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan kinerja guru di MIN Talang Arah antara lain; a) Memberikan contoh kepada para guru, dengan jalan membina hubungan pribadi yang baik., b) Selalu disiplin berbagai bidang.,c) Membantu guru-guru dalam memecahkan problem yang dihadapinya., d) Menghargai kekuatan dan kelemahan guru serta membantunya melalui konseling., e) Memberikan bekal yang mendorong kekuatan, minat, dan kecakapan setiap anggota guru dalam melaksanakan tugas., f) Mempratikkan pendekatan psikologi terhadap guru., g) Menekankan pendekatan demokratis dalam perumusan tujuan maupun peraturan dengan menyerap aspirasi bawahannya., h) Selalu memonitoring, mengawasi, dan menilai tugas-tugas guru., i) Selalu koordinasi dengan guru., j) Pelayanan kesehatan dan kesejahteraan guru., k) Menilai diri sendiri secara obyektif dan memperbaiki tindakan

²⁷ Wawancara Dengan Kepla Madrasah Pak Rusli, S.Pd.I tanggal 18 mei 2005

²⁸ Wawancara Dengan Dewan Guru MIN Talang Arah, Tanggal 21 mei 2015

²⁶ Wawancara dengan pak Rusli, S.Pd.I tanggal 18 mei 2005

- selanjutnya., j) setiap ada permasalahan selalu didiskusikan., k) Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan sebaliknya memberikan punishment bagi guru yang melanggar.
2. Faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain:
 - a) Faktor pendukung diantaranya; 1) Latar belakang pendidikan guru yang memadai., 2) perpustakaan yang memadai 3) sarana prasarana yang memadai 4) dukungan dari komite sangat kuat 5) adanya absen yang memakai mesin sidik jari.
 - b) Faktor penghambat diantaranya; 1) sikap, latar belakang dan tingkat social guru yang berbeda-beda., 2) hubungan antara pihak madrasah dengan wali murid masih kurang, 3) jumlah guru yang pegawai negeri sipil (PNS) masih kurang, 4) komunikasi antara kepala madrasah dengan guru yang lebih senior masih kurang karena terkendala oleh perasaan segan pada senior.
 3. Kinerja guru dalam merespon dan mengimplementasi strategi kepala MIN Talang Arah antara lain; 1) Guru menjadi lebih semangat bekerja dalam mendidik peserta didik., 2) Guru menjadi sangat disiplin, baik dalam administrasi maupun dalam sikap dan perilaku., 3) Guru bekerja semata-mata tidak karena finansial, tetapi juga berjuang dan mencari Ridlo Allah swt. Sehingga, berapa pun pengasilannya dan nantinya diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun tidak, guru tetap melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan rasa ikhlas., 4) Guru bebas mengekspresikan kemampuannya tanpa suatu beban atau intervensi dari pihak manapun., 5) Guru merasa nyaman dan tenang dalam proses belajar mengajar., 6) Guru merasa termotifasi., 7) Guru merasa malu apabila kinerjanya tidak baik., 8) Guru

berlomba-lomba dalam meningkatkan hasil prestasi peserta didik dengan cara sportivitas, baik, dan jujur., 9) Pekerjaan guru merasa dihargai oleh kepala madrasah., 10) Tidak ada rasa kecemburuan sosial., 11) Kinerja guru lebih terarah dan terkendali., 12) Terjalin komunikasi yang baik antara kepala madrasah, guru, peserta didik, dan orang tua maupun masyarakat sekitar.

I. DAFTAR PUSTAKA

- A Tabrani R, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya, 2000.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.
- Luthan, Fred, *Organization Behavior Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI. 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Hadi, Sutrisno. *Metode Reseach II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Rita. T. *UUD 1945(Amandemen Lengkap) dan Susunan Cabinet Kerja 2014-2019*, Surabaya: Triana Media, 2014.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Sudarwan, Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997
- Surahmat, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah, edisi VII*. Bandung: Tarsito, 1982.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2002

